

Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego

MCCCIX

Prace Etnograficzne z. 38

Małgorzata Załucka

Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy

Każde społeczeństwo wytwarza własne wzory męskości i kobiecości, a także określa ideały postępowania, normy, wartości czy nawet cechy osobowości właściwe dla danej płci. Tak zdefiniowane wzorce kulturowe możemy ogólnie określić jako płeć kulturową. Jednostka jest oceniana nie tylko przez pryzmat swoich indywidualnych zasług, ale przede wszystkim przez kategorie społeczne typu: płeć, wiek, wykształcenie, rasę itp. Tego typu postrzeganie osoby rodzi nierówności i dyskryminacje związane z przynależnością do kategorii będących w mniejszości, a to może stanowić istotny problem, gotowy do rozważenia w perspektywie współczesnej antropologii zaangażowanej.

Na początku lat siedemdziesiątych XX wieku, wraz z rosnącą popularnością krytycznych teorii feministycznych, wielu badaczy zwróciło uwagę na problematykę nierówności związanych z płcią kulturową. Bo choć kobiety (w krajach zachodnich) mają zagwarantowaną równość praw, to jednak stale w wielu aspektach życia społecznego są one dyskryminowane. Jednym z takich aspektów jest praca – zjawisko zarówno ekonomiczne, jak i społeczne.

Od czasu, gdy ruch feministyczny zakwestionował „właściwe miejsce” kobiety w społeczeństwie, stopniowo zwiększał się udział kobiet w rynku pracy, a samorealizacja na polu zawodowym stała się ważnym celem życiowym większości z nich. Współcześnie „typowa kobieta” (w krajach zachodnich) to już nie tylko żona czy matka, ale też osoba pracująca na etacie, mająca zawodowe ambicje i aspiracje. Nadal jednak istnieją duże różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Zawody „męskie” i „kobiece”

Płeć, role społeczne, kategorie kobiecości i męskości są konstruowane społecznie. Harriet Bradley w książce zatytułowanej *Płeć* analizuje proces „upłciawiania” przez społeczeństwo. Proces ten dokonuje się na trzech płaszczyznach: produkcji,

reprodukcji i konsumpcji – pojęcia te zostały zaczerpnięte z terminologii Karola Marksa. Produkcja jest wytwarzaniem dóbr i usług, natomiast reprodukcja to: „proces, poprzez który wytwarzane są warunki istnienia sposobów produkcji.” Obejmuje ona „wychowanie” przyszłych pracowników, czyli np. socjalizację dzieci. Odpowiedzialność za tę sferę życia spoczywa głównie na kobietach, gdyż sfera ta bazuje na rodzinie i gospodarstwie domowym. Z kolei konsumpcja oznacza używanie dóbr i usług wytworzonych w procesie produkcji. Jak dalej pisze Bradley: „wiek XX doświadczył przejścia od patriarchatu prywatnego, zakorzenionego w rodzinie, do systemu patriarchatu publicznego, który manifestuje się głównie w systemie zatrudnienia i sferze władzy”¹. To wzorzec relacji w rodzinie wpływa na tworzenie się nierówności między płciami w miejscach pracy. Kluczowym aspektem „upłciowienia” pracy jest silnie zakorzenione w świadomości społecznej przekonanie, że kobiety bardziej nadają się do jednych działań, a mężczyźni do innych.

Wielu teoretyków feminizmu uważa, iż kobiety są „upośledzone” społecznie i ekonomicznie. Mniej zarabiają, mają mniejsze możliwości awansu, a na dodatek często muszą godzić dwa etaty – zawodowy z domowym. Aleksandra Dołgań w artykule *Kobiety na rynku pracy* twierdzi, że: „Świadomy i dobrowolny wybór stylu życia kobiety wciąż okazuje się nierealny, a tym, co rozstrzyga o drodze życia zawodowego, jest przede wszystkim ekonomia oraz obowiązujące przepisy prawne, które wynikają z biologicznie uwarunkowanych ról społecznych”². Z pewnością można wskazać na zawody typowo kobiece i typowo męskie. Mówi się nawet o dualistycznym rynku pracy – zawodach tradycyjnie zdominowanych przez kobiety bądź przez mężczyzn.

Jeśli przeanalizować segregację płciową w strukturze zawodowej w kontekście historycznym, to początkowo zawody „kobiece” związane były z „naturalnymi” cechami kobiet – opiekuńczością, troską o innych, dbałością o detale. Socjolog Claire Renzetti nazywa to „rozszerzaniem dotychczasowych ról pań domu na sferę życia publicznego”³. Panie podejmowały więc prace nauczycielek, pielęgniarek, pracownic socjalnych lub sekretarek. Dominowało przekonanie (zresztą obecne do dziś, choć w mniejszym stopniu), iż praca kobiet jest niejako dodatkiem do ich roli gospodyń domowych oraz ma drugorzędne znaczenie. Pewnym przełomem stała się druga wojna światowa, kiedy to z powodu udziału w walkach oraz kalektwa i śmierci dużej ilości mężczyzn kobiety masowo podejmowały prace, także w typowo „męskich” zawodach, takich jak np. robotnik. Chociaż po zakończeniu wojny wiele kobiet wróciło do swych tradycyjnych ról gospodyń, żon i matek, to niewątpliwie diametralnie zwiększył się ich udział w rynku pracy.

¹ H. Bradley, *Płeć*, tłum. E. Chomicka, Warszawa 2008, s. 111.

² A. Dołgań, *Kobiety na rynku pracy*, [w:] *Przywiązanie i przekraczanie. Płeć w studiach empirycznych*, red. J. Ostrych, Olsztyn 2006, s. 93.

³ D.J. Curran, C.M. Renzetti, *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, tłum. A. Gromkowska-Melosik, Warszawa 2005, s. 300.

Kolejny przełom nastąpił w latach siedemdziesiątych, wraz z tzw. „drugą falą feminizmu”, gdy feministki zakwestionowały tradycyjne role kobiece i zaczęły się domagać zwiększenia możliwości dostępu kobiet do zawodów „męskich” – a więc tradycyjnie pojmowanych jako lepsze, bardziej odpowiedzialne i ważniejsze dla społeczeństwa.

Współcześnie kobiety pracują prawie w każdym zawodzie, lecz nadal dostęp do niektórych profesji jest dla nich ograniczony. Pozostaje zapytać, czy taki stan rzeczy jest „naturalny”, czy służy kobietom? A może wręcz przeciwnie, jest – jak mówią feministki – odzwierciedleniem patriarchalnej struktury społeczeństwa? Sztandarowym przykładem takiego stanu rzeczy jest zawód górnika – praktycznie całkowicie zmaskulinizowany, oraz pielęgniarstwo – mocno sfeminizowane. Chociaż obie płcie mają teoretycznie prawo do pracy w obydwu zawodach, to rzadko ją podejmują. Kobieta-górnica czy mężczyzna-pielęgniarka są postrzegani przez społeczeństwo jako coś nienaturalnego. Przykłady mniej skrajne: polityk lub dyrektor firmy. Tutaj odwoływanie się do biologicznych kryteriów (np. górnik potrzebuje dużej siły fizycznej) nie powinno mieć miejsca, a jednak w tych zawodach znaczną przewagę mają mężczyźni. Z pewnością istotne jest, by kryterium przyjęcia do danego zawodu stanowiły indywidualne kwalifikacje, a nie stereotypowe wyobrażenia na temat płci. Ważne też, by uznać status zawodów „męskich” i „kobiecych” za równorzędny, oraz, co za tym idzie, by osoby, które podejmują pracę „nietypową” dla swojej płci, były postrzegane przez pryzmat swoich kompetencji, a nie stereotypów.

Nierówność płac

O wiele bardziej niepokojący jest fakt, że kobiety za tę samą pracę na takim samym stanowisku otrzymują mniejsze wynagrodzenie niż mężczyźni, a ich możliwości awansu ograniczają mechanizmy „szklanego sufitu”, „lepkiej podłogi” czy „szklanej windy”.

O ile pojęcia „leпка podłoga” i „szklany sufit” są dobrze znane, o tyle ciekawe i mniej znane jest pojęcie „szklanej windy”. Socjolog Christine Williams przeprowadziła badania, dotyczące sytuacji mężczyzn, którzy podejmowali pracę w zawodach zdominowanych przez kobiety. Na ich podstawie stwierdziła, że: „mężczyźni pracujący w zawodach nietypowych dla swojej płci, w momencie, gdy starają się o pracę, są traktowani w sposób preferencyjny oraz [...] nie tylko nie napotykają szklanego sufitu, ale wręcz oferuje im się szklaną windę, gdy podejmują próbę uzyskania wyższego stanowiska”⁴. Być może dlatego nawet w mocno sfeminizowanych zawodach większość szefów to mężczyźni. Wiąże się to też ze wspomnianym wcześniej podziałem na zawody „męskie” i „kobiece”, czyli te bardziej i mniej

⁴ *Ibidem*, s. 297.

prestżowe. Zawód, który podejmuje mężczyzna, zyskuje automatycznie na wartości – stąd, być może, wynika ten mechanizm „szklanej windy”.

Kolejnym ekonomicznym wyznacznikiem nierówności płci są różnice w zarobkach, określane jako „przepaść w uzyskiwanych dochodach” (*wage gap*). Wynagrodzenie za pracę jest dlatego tak ważne, że warunkuje nie tylko niezależność ekonomiczną danej osoby, ale także stanowi podstawę do naliczania emerytury po zakończeniu życia zawodowego. Jeśli wziąć pod uwagę krótszą aktywność zawodową kobiet, to jest to dowód na dyskryminację także przez system emerytalny. Co więcej, gdy jedna osoba musi rzucić pracę, by zajmować się dziećmi, to prawie zawsze oznacza to mniej zarabiającego partnera, czyli kobietę. Zatem mniejsze zarobki mają wpływ na umocnienie się tradycyjnego podziału ról w rodzinie.

Mimo że Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (1997) oraz kodeks pracy ze stycznia 2002 roku gwarantują jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę, to różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn są znaczne.

Jak podaje portal eGospodarka.pl: „W Polsce średnia różnica między zarobkami pań i panów jest mniejsza od europejskiej średniej – wynosi 10%. Dla krajów UE jest to średnio 15%⁵”. W naszym państwie dane te wynikają z niskiego poziomu zatrudnienia kobiet. W Polsce odsetek taki wynosi 48%, średnia UE – 56%. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego średnia płaca mężczyzny to 2903,68 zł brutto, a kobiety – 2385,68 zł brutto, co daje różnicę 518 zł. Dysproporcje te są różne dla poszczególnych grup zawodowych. Przykładowo wśród pracowników biurowych kobiety zarabiają średnio 2140,52 zł brutto, czyli tylko 81,82 zł mniej niż mężczyźni. Dla porównania kwota ta wynosi dla specjalistów już ponad 1000 zł przewagi w zarobkach mężczyzn.

Matka na rynku pracy

Częstym pytaniem zadawanym kobietom przy rekrutacji (choć prawnie/teoretycznie niedozwolonym) jest: czy ma Pani dzieci? czy w najbliższym czasie planuje Pani mieć dzieci? Mężczyzn nie pyta się, czy planują zostać ojcami. Młodym kobietom często trudno jest znaleźć pracę ze względu na przekonanie pracodawców o ich planach prokreacyjnych. Macierzyństwo zatem może stanowić dla nich przeszkodę w karierze zawodowej, a nawet skutecznie je wyeliminować z rynku pracy. Nie ulega wątpliwości, że rodzina, jakkolwiek zmieniałaby się jej definicja, jest wciąż podstawową komórką społeczeństwa. Jednak role domowe są obecnie definiowane inaczej; coraz częstszy jest model rodziny partnerskiej, w którym kobiety i mężczyźni dzielą obowiązki zawodowe i rodzinne. Co więcej, kobiety które wykonują „jedynie” obowiązki domowe, a nie pracują zawodowo, postrzega

⁵ J. Papiernik, *Dyskryminacja ze względu na wiek a zarobki kobiet*, za: <http://www.egospodarka.pl/23696,Dyskryminacja-ze-wzgledu-na-wiek-a-zarobki-kobiet,1,11,1.html> (dostęp: 29.11.2009).

się jako niżej stojące w hierarchii społecznej. Ideałem jest więc kobieta godząca wychowanie dzieci z pracą zawodową. Jednak aby to było możliwe, konieczne są mechanizmy wspierające młode matki i ojców, polityka prorodzinna nie tylko „na papierze”, ale konkretne mechanizmy pomagające rodzinie (np. więcej przedszkoli, elastyczne godziny pracy, systemy telepracy). Projekt zmian tego typu pomógłby stworzyć takie warunki, w których decyzja o urodzeniu dziecka nie będzie równoznaczna z rezygnacją z ambicji zawodowych matki ani pogorszeniem warunków życia rodziny, spowodowanym brakiem aktywności zawodowej kobiety. Była pierwsza dama – Jolanta Kwaśniewska – w artykule dla „Dziennika” twierdzi: „Trudno to pojąć, ale w naszym kraju nadal wielu pracodawców zakłada, że kobiecie, która urodziła dziecko, nagle ubywa kompetencji, wiedzy, rozsądku, odpowiedzialności czy rzetelności”⁶. Przykładem takiego niesprawiedliwego traktowania przez pracodawcę jest historia kobiety zwolnionej z powodu urodzenia dziecka, opisana przez „Dziennik”. Gdy kobieta ta wróciła z urlopu macierzyńskiego, dostała wypowiedzenie, gdyż, jak twierdził jej szef: „Wolę zatrudnić mężczyznę lub kobietę, która przyniesie zaświadczenie, że jest bezpłodna”⁷. Na szczęście coraz więcej pracodawców dostrzega zalety zatrudnienia kobiety z dzieckiem. Socjolog Julia Kubisa w wywiadzie dla „Dziennika” mówi: „Matce zależy na czasie, a skoro tak, to jest w stanie w krótszym czasie wykonać dużo więcej pracy niż wszyscy inni, jeśli tylko naprawdę będzie mogła wyjść z biura czy zakładu wtedy, kiedy faktycznie skończy swoje zadania”. Już od pięciu lat „Gazeta Wyborcza” ogłasza konkurs „firma przyjazna mamie”; coraz więcej zgłoszeń świadczy o tym, że przynajmniej niektórzy pracodawcy (jak np. Bank Zachodni WBK – laureat zeszłorocznej edycji) dostrzegają konieczność stworzenia specyficznych warunków pracy dla młodych matek, tak aby z jednej strony nie tracić cennych pracowników, a z drugiej – by kobiety nie bały się, że staną przed wyborem: albo rodzina, albo kariera zawodowa.

Słów parę o polskim rynku pracy

Artykuł 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej mówi, że: „kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”⁸. Jednak słowo pisane słowem pisany, a stan

⁶ J. Kwaśniewska. *Przez ciężę nie dostałam pracy*, za: http://www.dziennik.pl/dziennik/akcje/article48105/Kwasniewska_Przez_ciaze_nie_dostalam_pracy.html (dostęp: 02.03.2007).

⁷ Zob.: [http://praca.wp.pl/kat,18453,rfbawp,1186559131680,title,Szef-zwolnil-mnie-bo-urodzilam-dziecko,wid,9090241,wiadomosc.html?T\[str\]=1](http://praca.wp.pl/kat,18453,rfbawp,1186559131680,title,Szef-zwolnil-mnie-bo-urodzilam-dziecko,wid,9090241,wiadomosc.html?T[str]=1) (dostęp: 29.10.2009).

⁸ *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, Dziennik Ustaw 1997, nr 78, poz. 483 z późniejszymi zmianami, za: <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm> (dostęp: 29.10.2009).

faktyczny różni się od tego przedstawionego w Konstytucji. Według Rocznika Statystycznego, wskaźnik zatrudnienia (liczony jako udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej) w 2006 roku wynosił dla mężczyzn 54,1%, a dla kobiet – 39,6%. Jeszcze większe różnice widać, gdy porównamy kobiety i mężczyzn o takim samym poziomie wykształcenia.

Bo choć wśród kobiet z wyższym wykształceniem poziom zatrudnienia jest niewiele niższy niż wśród mężczyzn (wynosi odpowiednio: 73,6% dla kobiet i 75,6% dla mężczyzn), to już w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym sytuacja jest o wiele gorsza dla kobiet – wskaźnik zatrudnienia wynosi dla kobiet 42,7%, a dla mężczyzn 61,4%. Wynika z tego, że najbardziej niedoreprezentowane na rynku pracy są właśnie kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Im też najtrudniej jest zmienić swój profil zawodowy, i w razie utarty pracy najdłużej pozostają bezrobotne. Konieczne w tym przypadku jest zwiększenie liczby szkoleń zawodowych (np. obsługi komputera, języka angielskiego) przeznaczonych dla tej grupy, finansowanych z urzędów pracy.

Co jest przyczyną mniejszego zatrudnienia wśród kobiet i czy możemy mówić o ich dyskryminacji na polskim rynku pracy? Być może to wspomniane wcześniej trudności z pogodzeniem roli matki i kariery zawodowej, albo wciąż pokutujące w niektórych grupach społecznych przekonanie, że jeśli mężczyzna „wystarczająco” zarabia, to kobieta powinna siedzieć w domu. Do dziś dominuje przekonanie, że podjęcie przez kobietę pracy jest powodowane przymusem ekonomicznym, a nie potrzebą samorealizacji.

GDI, GI – wskaźniki nierówności

Kolejną ważną kwestią jest rozważenie, czy istnieje związek między rozwojem ekonomicznym państwa a poziomem nierówności płci, a jeśli tak, to czy związek ten jest zawsze odwrotnie proporcjonalny? W ciągu kilku ostatnich lat ukazało się wiele prac na temat zależności między poziomem dyskryminacji ze względu na płeć a polityką i ekonomią państw. Jednym z przykładów tego typu badań jest praca piętki naukowców: Nancy Forsythe, Roberta Korzeniowicza, Nomaana Majida, Gwyndolyn Weathers i Valerie Durrant. Zadali oni sobie pytanie: czy strategie wzrostu ekonomicznego i strukturalne reformy w ostatnich dekadach posłużyły poprawie bądź pogorszeniu statusu kobiet, oraz czy poziom dyskryminacji ze względu na płeć ma wpływ na rozwój państw? W celu szerszej, przekrojowej analizy nierówności genderowych na świecie stworzyli tak zwany „wskaźnik nierówności” – GI (*gender inequalities*). Badania przeprowadzono w oparciu o dane Organizacji Narodów Zjednoczonych. Głównym odniesieniem był miernik GDI (*gender development index*), nawiązujący do wskaźnika HDI (*human development index*). HDI opisuje społeczno-ekonomiczny rozwój poszczególnych krajów na podstawie takich elementów jak: zdrowie, edukacja, standard życia, średnia dłu-

gość życia lub dochód. GDI natomiast został zaprojektowany, by zmierzyć „osiągnięcia” kobiet w wyżej wymienionych dziedzinach; krytykowano go jednak za niedokładne przedstawienie sytuacji kobiet oraz za brak odniesienia do sytuacji i poziomu rozwoju danego kraju. Sytuacja wygląda bowiem następująco: są np. kraje, takie jak Arabia Saudyjska, w których choć długość, standard życia czy dochody na osobę są wysokie, to jednak poziom nierówności płci też jest bardzo duży; są także państwa (choćby Polska) biedniejsze, gdzie poziom nierówności jest mniejszy. Dlatego stworzono GI – wskaźnik, który mierzy sytuację kobiet w odniesieniu do ogólnego poziomu rozwoju kraju (liczony jako różnica między GDI a HDI podzielona przez HDI). Stworzono też skalę od 1 do 5, gdzie wartości przypisane do przedziału pierwszego (poniżej 0,05) oznaczały najmniejszy, a wartości przypisane do przedziału piątego (powyżej 0,2) największy poziom nierówności. Państwem, gdzie GI był najwyższy, okazała się Arabia Saudyjska, państwem o najniższym GI – Japonia. Polska także została zaklasyfikowana do grupy państw o najniższym wskaźniku nierówności – co na to nasze feministki?

Problem władzy

Nieco ponad połowę polskiego społeczeństwa stanowią kobiety. Mimo że są wykształcone nie gorzej od mężczyzn, na stanowiskach kierowniczych jest ich niewiele. Jak podaje Elżbieta Pałys z portalu Kobiety-kobietom.com, płeć piękna stanowi „tylko 17,8 proc. radnych (średnia dla wszystkich ogniw samorządu terytorialnego) i zaledwie 6,3 proc. wśród wójtów, burmistrzów i prezydentów”⁹. Zdecydowanie mniej jest ich również na stanowiskach kierowniczych w firmach prywatnych. Czy kobieta szef jest w naszym społeczeństwie postrzegana negatywnie? A może nie ma po prostu predyspozycji do sprawowania władzy? Z pewnością „kobiecość” nie powinna stanowić w dzisiejszych czasach przeszkody w zarządzaniu. Skoro obecnie u rządzących ceni się przede wszystkim rzetelność, uczciwość i dobrą organizację pracy, to nie są to cechy jednoznacznie kojarzone z którąkolwiek płcią. Ponadto większość nowoczesnych firm porzuciła już dawno autorytarny styl zarządzania, wprowadzając na jego miejsce zasady bardziej egalitarne, kładące nacisk na dobrą współpracę i dobre relacje w firmie. To oznacza, iż nie ma żadnych obiektywnych przesłanek przemawiających za tym, że kobieta byłaby gorszym zwierzchnikiem. Jednak często wciąż, gdy dochodzi do rywalizacji z mężczyznami, panie muszą wykazać się wyższymi kompetencjami, aby były uznane za równego przeciwnika. Co więcej, kobieta szef, wbrew pozorom, nie jest postrzegana negatywnie bądź uznawana za „niekobiecą”: 56% respondentów

⁹ E. Pałys, *Skuteczność zarządzania nie zależy od płci*, za: <http://kobiety-kobietom.com/feminizm/art.php?art=3060> (dostęp: 29.10.2009).

w badaniach CBOS-u „Opinie o kobietach pracujących zawodowo”¹⁰ uznało, że zajmowanie przez kobietę stanowisk kierowniczych nie ma wpływu na jej kobiecość, a tylko 6% było zdania, że kobieta szef traci na atrakcyjności.

Czy nierówności są funkcjonalne i czy same kobiety chcą zmian?

Podstawą krytycznych teorii feministycznych było przede wszystkim założenie, iż zjawiska społeczne są przez wielkich teoretyków socjologii opisywane z perspektywy grupy dominującej, czyli mężczyzn. Przedstawiciele krytycznego feminizmu uznali, że dotychczasowe „wielkie narracje”, jak np. marksizm czy funkcjonalizm Talcotta Parsonsa, były pisane z perspektywy grupy dominującej, należy więc stworzyć nowe teorie, tym razem biorące pod uwagę interesy grup zmarginalizowanych.

Z kolei w dobie postmodernizmu, jak twierdzi Harriet Bradley, „studia nad płcią [...] są wypierane przez filozofię, psychoanalizę i studia kulturowe czy literaturoznawcze”. Bo czy to dobrze, że nierówności istnieją? Przykłady krajów skandynawskich pokazują, że nieprawdą jest, jakoby respektowanie równych praw dla kobiet burzyło jakąś społeczną harmonię, a wręcz przeciwnie, państwa, w których wskaźnik nierówności płci jest najniższy, są uznawane za miejsca, w których poziom życia jest najlepszy.

Zmiany na tym polu są nieuchronne, jednak pozostaje pytanie, czy dążenie do równouprawnienia jest zawsze i dla każdej kobiety najlepszym rozwiązaniem? Czy coraz silniejsze naciski, zwłaszcza środowisk feministycznych, w celu zwiększenia możliwości kobiet na rynku pracy nie spowodują, że wybór „pracy w domu” będzie postrzegany jako mniej wartościowy, gorszy? Co z sytuacją, kiedy kobieta odbiera ten tradycyjny model rodziny jako dający bezpieczeństwo i szczęście, gdy wcale nie chce robić kariery zawodowej, a woli całkowicie poświęcić się prowadzeniu domu i wychowaniu dzieci?

Wnioski

Wizja społeczeństwa bez jakichkolwiek nierówności, dyskryminacji czy uprzedzeń, sprawiedliwego dla wszystkich, jest z pewnością utopią. Nierówności zawsze istniały i zawsze będą istnieć. Tak jak zawsze były i zawsze będą funk-

¹⁰ K. Biały, B. Wciórka, *Opinie o kobietach pracujących zawodowo. Komunikat z badań*, Komunikat CBOS nr BS/125/2003, ze strony: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2003/K_125_03.PDF, s. 6 (dostęp: 06.01.2010).

cjonować grupy dominujące i podporządkowane. Trudno jednak pozwolić, aby połowa społeczeństwa miała mniejsze prawa i możliwości rozwoju tylko ze względu na płeć. Problem zatrudnienia kobiet jest mocno zakorzeniony w społecznych przekonaniach na temat płci. Kobiety często napotykają różnego rodzaju bariery na rynku pracy, ciągle też stanowią mniejszą grupę zatrudnionych. Nie należy jednak zapominać, że w społeczeństwach zachodnich wiele się na tym polu zmieniło w ostatnich latach. Stereotypy związane z płcią w coraz mniejszym stopniu wpływają na decyzje pracodawców – coraz bardziej liczą się kwalifikacje i cechy osobiste kandydata.

Na koniec należałoby też nawiązać do roli, jaką odegrały teorie feministyczne w procesie zmian jakościowych i ilościowych w partycypacji kobiet w rynku pracy. Chociaż wiele im się zarzuca – brak obiektywizmu, nierespektowanie praw mężczyzn, „zmuszanie” kobiet, by wpisywały się w określony model zachowań – to jednak nie można zaprzeczyć, że ruch feministyczny przyczynił się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. Podejmowanie tematyki nierównego traktowania przez pracodawców poprzez wprowadzenie do języka potocznego takich sformułowań jak „szklany sufit” czy „szklana podłoga”, zwróciło publiczną uwagę na kwestie związane z dyskryminacją na rynku pracy.

Jednak pozostaje jeszcze pytanie, czy takie zwalczanie nierówności nie będzie stanowiło zagrożenia dla tradycyjnego modelu rodziny? Czy nie stanie się on „nieatrakcyjny” i czy kobieta chcąc realizować się w tej sferze nie poczuje się gorsza, bądź zmuszona do podjęcia pracy zawodowej?

Summary

Inequalities and discrimination connected with gender. Woman at the job market

The aim of this article is to put attention on a problem of women's discrimination at the job market. There are different dimensions of unequal treatment of women at the work field. We can mention stereotypes of so called men and women occupations, or having lower salary for the same type of work. Gender determines also the social assessment of the values of different professions. A special impact is put on the situation at the Polish market. In this paper it is also considered if the inequalities have only bad consequences and if they are good for women.